

Timbratura del badge configurante controllo a distanza e licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 9904 del 13 Maggio 2016 , ha stabilito che anche la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, sia pure per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro, si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrando nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970.

.....

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha stabilito che anche la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda può effettivamente declinarsi in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul *quantum* della prestazione

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello respingeva il ricorso proposto da una società avverso la decisione di primo grado, che, in accoglimento della domanda, a seguito di ricorso da parte di un dipendente (con funzioni di controllo della manutenzione), ne aveva accertato l'illegittimità del licenziamento intimatogli per giusta causa dalla predetta società datrice, e aveva condannato quest'ultima alla reintegrazione nel posto di lavoro e nelle mansioni e al pagamento, a titolo risarcitorio, di indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione.

A motivo della decisione, la Corte territoriale condivideva la decisione del primo giudice sull'essenziale rilievo dell'inutilizzabilità dei dati acquisiti a giustificazione del licenziamento intimato (per rilevazione di anomalie, per non coincidenza delle timbrature del lavoratore in entrata e in uscita rispetto agli effettivi orari osservati, in accordo con altri quattro colleghi per la sistematica registrazione, dal primo ad arrivare in azienda, del badge anche per gli altri ed analogamente dall'ultimo ad uscire, così da far figurare per tutti una presenza

superiore a quella reale), per l'illegittimità dell'impianto di rilevazione aziendale, realizzante in concreto un controllo a distanza dei lavoratori, in violazione dell'art. 4, secondo comma, legge n. 300/1970, in assenza di alcun accordo scritto (nell'inidoneità di uno in forma tacita) con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna ovvero, in difetto, di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società, censurando la decisione della Corte territoriale per la non integrazione del badge elettronico aziendale in dotazione ai propri dipendenti di un dispositivo rientrante nella previsione dell'art. 4 della legge n. 300/70, siccome né di controllo a distanza (in quanto mera evoluzione del cartellino marcatempo, di rilevazione di un dato fornito dallo stesso lavoratore con posizionamento a circa 3 cm. dal lettore e digitazione della causale della timbratura, senza alcuna possibilità di verifica della sua presenza reale, in assenza di tornelli o di videocamere, come risultante dalla modalità di rilevazione dei fatti contestati, in esito ad accertamento investigativo della durata di quindici giorni), né dell'attività lavorativa (ossia di controllo sulle modalità di svolgimento delle mansioni del dipendente e non di semplice rilevazione della sua presenza in azienda), con erronea interpretazione pertanto sia letterale che della *ratio* della norma, avente ad oggetto quale bene protetto una supervisione invasiva dell'attività lavorativa in luogo diverso da quello di ubicazione del lavoratore, con sua memorizzazione e riproduzione in un secondo momento; nella sufficienza, in ogni caso, per i controlli cd. preterintenzionali, nel contemperamento delle ragioni di tutela del lavoratore con quelle organizzative datoriali, di un accordo con le r.s.a. anche tacito, invece drasticamente esclusa dalla Corte territoriale.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, la Corte affermava infatti, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, che anche la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, sia pure per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro, si risolveva in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul *quantum* della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Né , proseguivano i Giudici, l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti poteva assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore, quando, però, tali comportamenti riguardavano l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardavano la tutela di beni estranei al rapporto stesso: con la conseguenza che esulava dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.

Nel caso di specie, correttamente la Corte territoriale aveva osservato che il badge in uso presso la società, consentiva la trasmissione, mediante sistema on line, alla centrale operativa di "tutti i dati acquisiti tramite la lettura magnetica del badge del singolo lavoratore, riguardanti non solo l'orario di ingresso e di uscita, ma anche le sospensioni, i permessi, le pause": così realizzando "in concreto, il controllo costante e a distanza circa l'osservanza da parte degli stessi" (dipendenti) "del loro obbligo di diligenza, sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro", rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970. Sicché, la Corte aveva convenuto con il primo giudice che si trattava di strumento di controllo a distanza e non di mero rilevatore di presenza, tenuto anche conto che il sistema in oggetto consentiva di comparare immediatamente i dati di tutti i dipendenti, realizzando così un controllo continuo, permanente e globale. E ciò nella verificata inesistenza di alcun accordo con le rappresentanze sindacali, né autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro; che, integrando una garanzia procedurale a contemperamento dell'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro o, se si vuole, della stessa collettività, relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro, individuando una precisa procedura esecutiva e gli stessi soggetti ad essa partecipi, non poteva che risultare in forma scritta e non in forma tacita, come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale.

Da tutto quanto sopra esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La Suprema Corte , con la sentenza in commento , è intervenuta nel discusso argomento dei controlli a distanza , stabilendo che nel caso in cui un badge, come nella fattispecie, ha non solo la funzione di rilevare l'orario di entrata e uscita dall'azienda, ma anche quello di registrare i permessi, le pause e le sospensioni, consentendo così un controllo continuo permanente e globale sugli addetti, l'installazione del rilevatore di presenze magnetico e il

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

relativo sistema online, deve essere concordata con le rappresentanze sindacali aziendali o autorizzata dall'Ispettorato del lavoro, altrimenti i dati ricavati sono, come detto nel caso specifico, inutilizzabili in quanto il tutto si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)